

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL FEDERAL.

El suscrito **Jorge Álvarez Máñez**, Diputado Federal, integrante de la Fracción Parlamentaria de **Movimiento Ciudadano**, y en apego a las facultades y atribuciones conferidas por el artículo 71 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y los artículos 6 numeral 1, fracción I, y artículos 77 y 78, del Reglamento de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, someten a la consideración de esta Asamblea, la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B, del artículo 123 Constitucional, bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La discriminación laboral por género en México es un problema que sigue vigente por resolver a nivel legislativo y en la implementación de políticas públicas. Si bien, ocupamos el segundo lugar en el ranking de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) - después de Suecia- con el mayor número de participación de la mujer en el Poder Legislativo a nivel nacional, aún existen brechas en distintos ámbitos que deben combatirse. El ámbito laboral es uno de ellos.

En su libro *“La discriminación en el empleo en México”*, Estefanía Vela Barba menciona que ser mujer en México no sólo implica menores oportunidades para acceder a un trabajo; según el INEGI 8 de cada 10 hombres mayores de 15 años son económicamente activos, en comparación con 4 de cada 10 mujeres. Sino que constituye un factor importante para ser víctima de discriminación (directa o indirecta) dentro el ámbito laboral.

Existen distintas condiciones que impactan de manera directa la participación económica de las mujeres, una de ellas es el número de hijos. Las mujeres sin hijos tienen una mayor participación económica que las mujeres con hijos, sin embargo, las estadísticas indican que la participación económica tiende a disminuir conforme aumenta el número de hijos. La tasa de participación de mujeres con uno o dos hijos es de 50.1%, pero si el número de hijos es de 3 a 5 la tasa disminuye a 42% (inferior que el promedio nacional) y si sube a seis o más hijos, la tasa de participación disminuye hasta un 23.9%. Es decir, entre más hijos existe mayor probabilidad que las mujeres se queden en casa.

En el caso de prestaciones laborales, Vela Barba identifica grandes diferencias; del 43. % de la población que cuenta con algún tipo de prestación laboral, el 60.4% son hombres y el 39.6% mujeres.

En ese mismo sentido la OCDE ha señalado que los resultados de México en cuestión de igualdad de género son todavía deficientes, menos de la mitad del 47% de las mujeres mexicanas mayores de edad participa de forma productiva en cuestiones laborales, que a comparación del promedio de los hombres mexicanos la diferencia es abismal con el 82%.

Si se desagrega la información por condición de actividad según la condición de su unión, se encuentran contrastes entre jefes y jefas de hogares familiares. Los hombres se encuentran más en actividades económicas independientemente de su unión, pues 83.5% de los unidos y 66.1% de los no unidos son económicamente activos. En las mujeres se invierte en el sentido de que las unidas son mayormente no activas (57.5%), y las no unidas participan más en actividades económicas (51.1%).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación reconociendo la problemática fue pionera, al incluir desde el año 2008 el derecho a sus servidores a obtener licencias con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de un hijo o hija; la cual se denominó "licencia de paternidad", anticipándose a la Ley Federal de Trabajo que lo reconoció hasta 2012 de la siguiente manera:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante; y

...

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo:

Lo anterior da cumplimiento a los compromisos que México ha adquirido para garantizar los derechos de las mujeres y la igualdad de género dentro del marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer; en donde se aprobó la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (PAB) que reconoce explícitamente la plena realización de los derechos de las mujeres y las niñas como la piedra angular y condición "sine qua non" (condición sin la cual no), para lograr el desarrollo económico, la democracia, la paz y la igualdad de género.

Esta medida es un paso importante que dio el Estado Mexicano y como bien señala la ministra Margarita Luna Ramos su importancia radica:

"Es el reconocimiento de la responsabilidad compartida de madres y padres en la crianza, cuando y atención de las personas recién nacidas, así como la importancia de propiciar las condiciones laborales necesaria para que los vínculos entre quienes componen las familias se fortalezcan. Esto es establecer relaciones familiares equitativas, en que la distribución de tareas en el hogar y el cuidado de los hijos, su educación y desarrollo, se dé en igualdad de circunstancias, fomentando una paternidad participativa y responsable, bajo la premisa fundamental de que la conciliación de la vida laboral y familiar de ser para hombres y mujeres."

Sin embargo, el periodo de cinco días en la actualidad es demasiado corto en comparación con el promedio de ocho semanas de los países que integran la OCDE. Existen en 25 de los 34 países algún ordenamiento jurídico relacionado sobre licencia de paternidad en el que 12 de ellos otorgan una licencia de más de 9 semanas. Por ejemplo, Noruega otorga 10 semanas de descanso, Islandia 13 semanas, Bélgica 19 semanas, Francia 26 semanas o Corea del Sur que se encuentra en el primer lugar con 53 semanas.

En los países nórdicos y en Portugal, hasta el 40% de los padres hacen uso de ella, pero en contrapartida países como Australia, la República Checa y Polonia la proporción es de uno entre cincuenta padres.

En lo que respecta a México de acuerdo con el análisis de Early Institute, de los 2.3 millones de niños que nacen en México al año, sólo un aproximado de 600 mil madres tienen acceso a la licencia de maternidad. Pero el número de permisos por paternidad ni siquiera se conoce, debido a que está a cargo del patrón y la estadística no es registrada por instituciones de seguridad social.

Además, si sumamos que el poco tiempo que se otorga a los hombres propicia desigualdad entre el hombre y la mujer y es poco benéfico, para una crianza igualitaria entre el padre y la madre, como lo señala la constitucionalista Geraldina González de la Vega:

“La licencia de paternidad tiene como objetivo la distribución de tareas en el hogar y del cuidado de los hijos. Cinco días son muchos para contemplar al bebé, pocos para realmente realizar las tareas de cuidado y atención que se requieren en una familia con un bebé recién nacido”.

Lo anterior demuestra que los hombres solo se toman aquellos permisos de paternidad que son intransferibles y pagados: ni siquiera funciona que les incentiven. Las mujeres seguirán asumiendo más del doble del tiempo. Sólo un permiso exactamente igual para hombres y mujeres permitiría que el empleo femenino no se resintiera por la maternidad; que las mujeres no fueran vistas (por el entorno y por ellas mismas) como las inevitables y únicas cuidadoras familiares; que los hombres aprendieran a hacerse cargo de sus hijos en soledad, lo cual contribuye a disminuir la violencia familiar, según varios estudios. Es una medida posible, está a nuestro alcance y cambiaría la realidad de forma notable logrando un verdadero avance con miras a garantizar condiciones de equidad.

Así, y bajo el principio de ampliar los derechos se plantea reformar la Ley Federal del Trabajo en esta materia, a fin de incluir que los hombres trabajadores puedan gozar de una licencia de paternidad suficiente, en el caso del nacimiento de un hijo; dicha licencia sea otorgada, también, para el caso de adopción. La presente iniciativa pretende ampliar un derecho fundamental, bajo la perspectiva de igualdad y equidad entre el hombre y la mujer, en materia de trabajo; el derecho de paternidad, que hoy en día prevalece en el marco jurídico, es inferior a la recomendación propuesta por la OCDE que, por lo menos, señala deben de ser 8 semanas de descanso. Impactar este cambio en nuestra Ley Federal del Trabajo, propiciará que se fomenten programas y políticas que respeten y garanticen condiciones de la igualdad.

Por todo lo anteriormente expuesto se somete a su consideración, la presente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

Que reforma el artículo 132 Fracción XXVII de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B del artículo 123 de la Constitución Federal.

ARTÍCULO PRIMERO.- Se reforma la fracción XXVII Bis, del Artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132.- [...]

...

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad, el cual será prenatal y postnatal. El trabajador contará con dos semanas prenatales y seis semanas postnatales laborables, con goce de sueldo.

Las semanas prenatales se disfrutarán una vez el trabajador tenga conocimiento de la fecha próxima del parto y una vez a la fecha del nacimiento de los hijos, iniciarán las seis semanas postnatales.

En caso de adopción, el trabajador gozará de ocho semanas de permiso de paternidad, que se contarán a partir del acta que determine la adopción, o, a falta de ésta, la resolución judicial definitiva que autorice la adopción.

El patrón otorgará el permiso de paternidad con goce de sueldo, una vez que el trabajador haya comprobado el estado de gravidez por conducto de la licencia de maternidad o certificado médico, que anuncie o precise la fecha próxima del parto.

El permiso de paternidad será en todo momento un derecho irrenunciable;

...

ARTÍCULO SEGUNDO: Se adicionan un párrafo segundo y uno tercero, al artículo 28, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B, del artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28.- [...]

Los hombres trabajadores tendrán un permiso de paternidad, obligación que el patrón otorgará a estos con goce de sueldo laborable. Este permiso no podrá ser menor a 8 semanas, de las cuales dos serán prenatales y seis postnatales. Las semanas prenatales se disfrutarán una vez el trabajador tenga conocimiento de la fecha próxima del parto y una vez a la fecha del nacimiento de los hijos, iniciarán las seis semanas postnatales.

En caso de adopción, el trabajador gozará de ocho semanas de permiso de paternidad, que se contarán a partir del acta que determine la adopción, o, a falta de ésta, la resolución judicial definitiva que autorice la adopción.

TRANSITORIOS

ÚNICO. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Rúbrica

Diputado Jorge Álvarez Máynez

OCDE, “*Construir un México inclusivo*”, consultado en:
https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/Estudio%20G%C3%A9nero%20M%C3%A9xico_CUADERNILLON%20RESUMEN.pdf

Vela, Estefanía. “La discriminación en el empleo en México”. Instituto Belisario Domínguez (2017)

Ibíd.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), “*Construir un México inclusivo*” consultado en:
https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/Estudio%20G%C3%A9nero%20M%C3%A9xico_CUADERNILLON%20RESUMEN.pdf

INEGI, “*Estadística a propósito del día de la familia*”, consultado en:
http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2017/familia2017_Nal.pdf

Luna Ramos, Margarita, “*Licencia de paternidad SCJN*”, El Universal, consultado en <http://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/articulo/margarita-luna-ramos/nacion/2016/02/9/licencia-de-paternidad>

Organización de las Naciones Unidas, “*En acción para la igualdad de género en México*”, consultado en: <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/Igualdad-de-genero.pdf>

Luna Ramos, Margarita, “*Licencia de paternidad SCJN*”, El Universal, consultado en <http://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/articulo/margarita-luna-ramos/nacion/2016/02/9/licencia-de-paternidad>

“Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), “*Parental leave: Where are the fathers?*”, consultado en: <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>

Ibíd.

Redacción Animal Político, “*Permiso de paternidad en México es desigual y castiga a la familia sobre todo a la mujer*”, Anima Político, consultado en: <http://www.animalpolitico.com/2017/06/permiso-de-paternidad-desigual/>

González de la Vega, Geraldina, “*La licencia de paternidad un tema importante*”, *Animal político* consultado en: <http://www.animalpolitico.com/blogueros-treinta-y-siete-grados/2012/09/28/reformalaboral-la-licencia-de-paternidad-un-tema-importante/#axzz2wzYRKccT>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), “*Construir un México inclusivo*” consultado en: https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/Estudio%20G%C3%A9nero%20M%C3%A9xico_CUADERNILL0%20RESUMEN.pdf